CÓDIGO DE ETICA



En Hacienda la Cabaña S.A. basamos nuestras actividades productivas y comerciales en un comportamiento ético e integral con el apoyo y compromiso de nuestro recurso humano propendiendo por el Desarrollo Sostenible.

CARTA COMPROMISO ALTA DIRECCIÓN

Para nuestra Organización la manifestación más digna hecha verdad, es la labor de cada uno de nuestros colaboradores, producto del cual son reconocidos con todo el aprecio y respeto.

Los lineamientos de comportamiento definido a continuación representan las pautas y normas que rigen en Hacienda la Cabaña S.A., se hace extensivo a cada uno de sus trabajadores laborar y son de obligatorio cumplimiento.

En el siguiente documento se condensan los preceptos y el manejo adecuado de cada circunstancia con todas personas desde el inicio de su vínculo con la organización y la conducta que precede cualquier tipo de vínculo comercial con una parte interesada.

VALORES CORPORATIVOS

Son la base fundamental de nuestra compañía, existe un amplio compromiso desde la Alta Dirección en la apropiación y transmisión de estos valores a todos nuestros grupos de interés.

CAMILO COLMENARES
Gerente General

En Hacienda La Cabaña S.A., el proceder y actuar de sus integrantes y relacionados, se sustentan en los preceptos de la buena moral, convivencia armoniosa, buscando conservar en todos los aspectos de su operación una conducta transparente.

La ética es el conjunto de normas que rigen la conducta humana, por lo tanto, ser ético es ser una persona recta. Al actuar rectamente, promovemos la integridad entre todo el personal, los clientes, proveedores,instituciones y en general todos los grupos de interés.

El presente Código de Ética es de observancia obligatoria para todas las personas que intervienen en los diferentes procesos de Hacienda La Cabaña, su organización, clientes, contratistas y proveedores, constituyéndose en un conjunto de principios básicos de carácter enunciativo; su incumplimiento puede acarrear procesos disciplinarios de acuerdo a regulación laboral y lineamientos internos, se definen los canales de PQRRS para reporte de faltas.

El siguiente compendio de políticas tiene como propósito comunicar los valores y responsabilidades de carácter ético que deberán regir nuestro actuar, permitiendo mantener esa confianza y salvaguardar la imagen y prestigio de Hacienda la Cabaña S.A.

1. VALORES CORPORATIVOS



La cultura en nuestra Organización establece los patrones de conducta que se reconocen, transmiten y se apropian por parte de todos sus integrantes. Es el conjunto de valores utilizados para ordenar la relación entre sus miembros y que son la esencia e inspiración de sí misma identificando los intereses mutuos.

Estos valores son:

a. **Respeto:** Es la base sustentable de cualquier relación en los diversos ambientes en los que se desarrolla Hacienda La Cabaña, se encuentra el

reconocimiento a las diferentes formas de pensar y sentir dándole un profundo valor al ser humano.

b. **Tolerancia:** La hemos convertido en una virtud, nos preocupamos por promover y fomentar la capacidad de aceptar a las personas en sus ideas, creencias o prácticas cuando son diferentes o contrarias a las propias.

c. **Honestidad:** El comportamiento de sus empleados, vinculados y proveedores debe ser de total transparencia y ceñidos a cabalidad por las normas legales vigentes.

d. **Lealtad:** Es para nuestra Empresa la fidelidad al compromiso de defender lo que creemos y en quienes creemos, en los buenos y en los malos momentos.

e. **Responsabilidad**: Las actividades realizadas en Hacienda la Cabaña se apoyan en este valor, reconocemos y cumplimos íntegramente nuestras acciones y asumimos directamente las consecuencias de las mismas, evitando a toda costa la generación de impactos adversos.

2. POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

La definición y empoderamiento de nuestras políticas organizacionales nos permite mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos losintegrantes de la compañía y garantizar un trato ético de cualquier nivel con nuestras partes interesadas.

2.1 POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL

Hacienda La Cabaña S. A. mantiene como política integral la interacción de los sistemas internos que son el sistema de gestión de calidad, sistema de seguridad y salud en el trabajo y sistema de gestión ambiental definiendo a cada uno su política así:

2.1.1 Política Integral

Hacienda La Cabaña S. A. es una empresa agroindustrial que produce y comercializa bienes y servicios derivados de la palma de aceite. Está comprometida en satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes y socios de valor. Desarrolla todas sus actividades en condiciones adecuadas de seguridad y salud ocupacional.

Contribuye a la conservación del medio ambiente y se rige por las normas de responsabilidad social empresarial, cumplimiento legal y contractual, mejoramiento continuo y desarrollo sostenible.

2.1.2 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Hacienda La Cabaña S.A., empresa del sector agroindustrial dedicada a la producción y comercialización de bienes y servicios derivados de la palma de aceite, establece como prioridad la protección de la vida, la salud, la integridad y el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, contratistas, visitantes y demás personas que puedan verse afectadas por nuestras actividades.

Desde la Alta Dirección, nos comprometemos a proporcionar y mantener lugares de trabajo seguros y saludables, mediante la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, implementación de controles y prevención de accidentes, incidentes, enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

Para el cumplimiento de esta política, Hacienda La Cabaña S.A. se compromete a:

- Prevenir accidentes, enfermedades, dolencias y lesiones relacionadas con el trabajo, mediante la gestión integral de los peligros y riesgos presentes en nuestras actividades y procesos.

- Promover la participación y consulta de los trabajadores en los asuntos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando mecanismos accesibles para reportar peligros, actos y condiciones inseguras, incidentes, accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

- Cumplir la legislación nacional aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los demás requisitos legales, contractuales y acuerdos de negociación colectiva que resulten aplicables.

- Garantizar el acceso a agua potable para los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades, en condiciones adecuadas de disponibilidad, calidad e higiene.

- Establecer y comunicar las funciones y responsabilidades a todos los niveles de la compañía, la Alta Dirección, el responsable SST, los comités de apoyo y trabajadores, promoviendo la participación activa y corresponsabilidad en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Proporcionar los recursos humanos, técnicos, físicos y económicos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Fomentar una cultura de prevención, autocuidado y comportamiento seguro, en la que cada trabajador y persona que desarrolle actividades para Hacienda La Cabaña S.A., conozca, cumpla y participe activamente en las medidas de seguridad establecidas.

Hacienda La Cabaña S.A. desarrollará sus actividades bajo principios de prevención, participación, responsabilidad, cumplimiento y mejora continua, procurando que la Seguridad y Salud en el Trabajo sea parte integral de todas las decisiones y operaciones de la organización.

La presente política será comunicada, divulgada y revisada periódicamente, y estará disponible para los trabajadores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas.

2.1.3 Política de Gestión Ambiental

Hacienda La Cabaña S.A. basa su responsabilidad ambiental en una relación armónica con el medio ambiente a través de la identificación, evaluación, prevención, control, mitigación y remediación de los impactos originados en sus actividades agroindustriales.



Basada en una cultura de sostenibilidad, la implementación de buenas prácticas y la mejora continua, se ratifica el compromiso de la Empresa con el cumplimiento de los requisitos contractuales, legislación vigente, la prevención de la contaminación y el uso racional de los recursos naturales.

En marcado en lo anterior se prohíbe expresamente la caza, pesca, sacrificio tráfico de cualquier especie animal, así mismo efectuar quemas y talas injustificadas o ser partícipe de cualquiera de estas actividades.

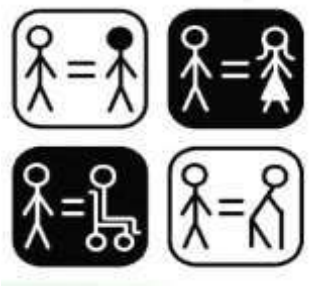
2.1.4 Política frente al Tabaquismo, Alcoholismo Y Drogadicción

Hacienda La Cabaña S.A. considera que el consumo de alcohol, tabaco y drogas alucinógenas es una conducta de riesgo que puede producir daños en la salud y calidad de vida de las personas y sus familias impactando negativamente en la productividad de la Empresa, convivencia social y laboral; este hecho ha motivado a la Compañía a tomar medidas preventivas y disciplinarias, motivo por el cual

establece para sus trabajadores, contratistas y visitantes:

- Prohibir la posesión, distribución, venta, o la incitación al consumo de alcohol, tabaco, drogas psicotrópicas y no prescritas, durante las jornadas laborales y en las áreas de la Empresa.
- Establecer actividades de promoción y prevención encaminadas a establecer una actitud positiva y responsable ante las consecuencias del alcoholismo, tabaquismo y drogadicción.

2.2 POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



Hacienda La Cabaña y sus entidades relacionadas, respetan categóricamente los derechos humanos y asume que toda persona y parte interesada sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición tiene derechos legalmente concebidos por tratados nacionales e internacionales y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Se prohíbe el uso de mercenarios y paramilitares en las operaciones, como cualquier intimidación extrajudicial y de acoso de fuerzas de seguridad contratadas, por lo que cualquier violación a los derechos humanos, será considerada como una falta grave y ameritará sanciones disciplinarias para los que incumplan.

Se identifican, evalúan y priorizan los riesgos asociados a los derechos Humanos mediante el proceso de la debida diligencia (DDDH) previniendo y atendiendo cualquier posible vulneración de derechos humanos acorde a la normatividad y leyes establecidas.

Hacienda la Cabaña cuenta con mecanismos internos como el Comité de Ética, el comité de Convivencia Laboral y sistema de gestión de las PQRRS, los cuales garantizan el seguimiento, tratamiento y revisión periódica de nuestra política de Derechos Humanos y de los planes derivados de los riesgos identificados. De esta forma se asegura la identificación continúa, prevención y mitigación de riesgos relacionados con la vulneración de derechos humanos en todas nuestras operaciones.

Se prohíbe tomar represalias, intimidación o acosos contra los Defensores de los Derechos Humanos, trabajadores, lideres comunitarios, productores de RFF o cualquier persona que ejerza su derecho a expresar preocupaciones o denuncias relacionadas con la operación. La empresa garantiza canales accesibles, seguros y confiables para la participación y la presentación de quejas, asegurando un ambiente de respeto, diálogo y protección.

2.3 POLÍTICA DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN CONTRA TODOS LOS TRABAJADORES, TRATO A LA MUJER Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS



- Los beneficios se aplican de forma igualitaria a todos los integrantes de la Organización, independientemente del género.

- Estamos comprometidos a tener un trato justo y digno con nuestros empleados y miembros de la Organización, brindando igualdad de oportunidades para todos.

- La empresa se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad y el trato digno en todos los procesos relacionados con el reclutamiento, selección, contratación, remuneración y acceso a prestaciones, formación, ascensos, instalaciones y equipamiento de trabajo.

- Las decisiones laborales se fundamentarán en criterios objetivos como las competencias, experiencia, desempeño y requisitos del cargo, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación, acoso o trato desigual.

- La empresa garantiza el cumplimiento de la legislación laboral vigente y promueve condiciones que favorezcan el desarrollo y bienestar de todos sus trabajadores.

- La Organización no discrimina a las personas que presentan afectaciones en su salud o enfermedades como el VIH y patologías decomportamiento similar.

- La Organización no discrimina ninguna persona por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, idioma, dialecto, origen étnico, nacionalidad, preferencia sexual, enfermedad o discapacidad.

- Por ningún motivo la Organización aplica trato inferior ni ofrece condiciones desmejoradas para la mujer.

- En Hacienda la Cabaña S.A. se respeta el derecho a la maternidad apoyando a nuestras colaboradoras en periodo de gestación y asegurándoles el cumplimiento de las condiciones legales establecidas a nivel nacional. Cabe resaltar que la condición de embarazo no es motivo de no contratación para una mujer, solo se restringe en el caso que la labor a desempeñar genere riesgo a su salud.

- Respetamos los derechos reproductivos de todos, en especial de las mujeres y todo aquello que emane de la función de la reproducción.

- Por condición de salud y seguridad de las mujeres que se encuentren en estado de embrazo o período de lactancia no se permite la manipulación, aplicación y en general cualquier actividad donde se requieran agroquímicos.

2.4 POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Hacienda la Cabaña en su política de equidad de género:

- Reconoce la necesidad de impulsar y practicar la equidad de género, con el compromiso de respetar la dignidad humana, mediante la defensa de los derechos de las personas con acciones incluyentes y transversales.

- Promueve la responsabilidad social, destinada a impulsar acciones de igualdad entre hombres y mujeres donde se privilegie la calidad de vida, a través del desarrollo profesional, familiar y social de todos los grupos de interés relacionados con la empresa.

- Se previene, atiende y sanciona cualquier tipo de hostigamiento, discriminación y violencia acorde a la normatividad y leyes aplicables, igualmente con mecanismos internos de la empresa como lo son; el comité de ética, comité de bienestar y empoderamiento de la mujer y comité de convivencia laboral, promueven la equidad de género para favorecer un ambiente organizacional armonioso que fortalezca su calidad de vida.

2.5 POLÍTICA DE BIENESTAR



Hacienda La Cabaña, establece espacios para el bienestar social, la recreación y atención social de sus colaboradores. El buen trato, respeto y cordialidad son política establecidas en Hacienda La Cabaña para con todos sus empleados, clientes, proveedores y vinculados.

Se han construido diálogos abiertos y transparentes, basados en la confianza, que posibilitan la colaboración mutua y el establecimiento de relaciones horizontales.

2.6 POLÍTICA DE ANTI-TRABAJO FORZADO, TRATA DE PERSONAS Y DE TRABAJO INFANTIL



La empresa rechaza y prohíbe cualquier forma de trabajo forzado, obligatorio, esclavitud moderna, servidumbre, trata de personas o cualquier práctica que limite la libertad de los trabajadores.

Garantizamos que toda relación laboral se desarrolla de manera voluntaria, respetando la dignidad humana, los derechos fundamentales y la legislación vigente. Ningún colaborador será obligado a trabajar mediante amenazas, coerción, retención de documentos, deudas, restricciones de movilidad o cualquier otro mecanismo que afecte su libertad de decisión.

Rechazamos cualquier tipo de práctica laboral explotadora e inhumana, práctica del trabajo infantil, explotación de menores y todas las demás formas de trato inaceptable hacia los trabajadores, son rechazadas por la Organización. En la Organización no se permite laborar a menores de edad.

Acciones para Remediar el Trabajo Infantil:

En los casos que se llegue a presentar prácticas que puedan entenderse como trabajo infantil, pese a los controles establecidos por la empresa, se procederá con las siguientes acciones establecidas como plan de remediación; con el fin de detectar oportunamente casos de trabajo infantil y dales un adecuado manejo.

- Se verifica con proveedores y clientes el cumplimiento de estos requisitos en las visitas periódicas, con el fin de mantener controles que faciliten la detección oportuna.

- Requerir documentación contractual a la empresa que soporte el vínculo laboral con los menores de edad e informe de las actividades ejecutadas por el menor dentro de la organización y el ambiente de trabajo al cual se encuentra expuesto.

- Revisión e identificación de riesgos en la documentación entregada por la empresa que ha sido requerida.

- Si el adolescente se encuentra en un rango entre los 15 y los 18 años, se verificará que se cuente con la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo, a falta de este, la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en su defecto por el alcalde Municipal, salvo que se encuentren desarrollando actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo sin que se superen los límites en las jornadas de trabajo reglamentadas por ley.

- Para los trabajos no peligrosos, la Unidad de Certificación está autorizada a emplear a trabajadores jóvenes a partir de los 15 años, siguiendo la edad mínima nacional o la edad mínima de la política de la empresa, la que sea superior. El aprendizaje de los trabajadores jóvenes no interferirá con su escolarización ni será perjudicial para su salud o desarrollo. Los trabajadores jóvenes serán remunerados y se les proporcionarán nóminas individuales.

- Se requerirá la terminación inmediata del contrato suscrito con el menor so pena de suspender la relación comercial entre HACIENDA LA CABAÑA S.A. y el proveedor, contratista o cliente, hasta tanto sea resuelta de fondo la situación.

- Dado el caso que la empresa sea requerida y que la información no sea entregada dentro de los 8 días hábiles siguientes, o esta se encuentre incompleta, con alteraciones, o evidencie trabajo infantil se notificará al Ministerio de Trabajo el

hallazgo y se aportará toda la documentación correspondiente para que se lleve a cabo la respectiva investigación y se aplique una sanción si fuere el caso.

- Por último, se procederá a denunciar ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar I.C.B.F. a través de los canales establecidos por dicha entidad.

Hacienda La Cabaña tiene por política no trabajar con ningún proveedor o Contratista conocido por el trato inaceptable que da a sus trabajadores, como es el caso de la explotación de menores, el castigo físico, el abuso contra la mujer, la servidumbre involuntaria u otras formas de abuso o trata de personas.

2.7 POLÍTICA DE LIBERTAD



Todos los colaboradores en especial aquellos que tengan personal a cargo deben tener el compromiso de propiciar un ambiente de trabajo satisfactorio de tal forma que predomine la libertad para actuar, decir y decidir en su área de responsabilidad. Hacienda La Cabaña y sus entidades relacionadas respetan la libertad de las personas, su privacidad, libre expresión, libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y los Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC) cuando los haya, libre culto, filiación política y orientación sexual.

Se crean espacios de escucha a las inquietudes de sus colaboradores, con adecuado

manejo de la información y trámite de requerimientos.

2.8 POLÍTICA PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Hacienda la Cabaña está comprometida a dar cumplimiento de toda la normatividad nacional e internacional que rige la transparencia ética y legalde los negocios.

La corrupción, constituyen un riesgo al que se encuentra expuesta laOrganización en función de sus actividades, por lo tanto, resulta imprescindible la implementación de un sistema transversal para gestionar dicho riesgo.

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial en adelante PTEE se define con el fin de minimizar la probabilidad que a través de sus diferentes actividades, la Organización por medio de sus colaboradores, contratistas, administradores, asociados propios o de cualquier persona jurídica subordinada, den, ofrezcan o prometan a un servidor público Nacional o extranjero, directa o indirectamente, sumas de dinero o cualquier objeto devalor pecuniario u otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público, realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

El propósito del PTEE es declarar públicamente el compromiso de la compañía y sus altos directivos, con un actuar ético y transparente, así como el conducir los negocios de una manera responsable y bajo una filosofía de intolerancia ante aquellos actos que contraríen los principios de la compañía y el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional.

En desarrollo de lo anterior, y cumpliendo su compromiso de intolerancia alsoborno

trasnacional o cualquier práctica corrupta, se adopta lo siguiente:

- Los valores que enmarcan la actividad de Hacienda la Cabaña se encuentran definida en el Código de Ética de Hacienda la Cabaña, enel cual se acogen los principios de excelencia, integridad, transparencia, igualdad y compromiso.

- Es deber de Hacienda la Cabaña, de sus órganos de administración yde control, de su Oficial de Cumplimiento, así como de los Representantes de la Compañía, asegurar el cumplimiento de esta Política, y a cumplir las Normas Anticorrupción y AntisobornoTransnacional.

- Hacienda la Cabaña se compromete de forma explícita a desarrollar una cultura de tolerancia cero frente al soborno trasnacional ocualquier otra práctica corrupta.

- Es imperativo anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas de Hacienda la Cabaña, considerando que es primordial generar una cultura orientada a aplicar y hacer cumplir esta Política.

- Cualquier acción que pueda considerarse como soborno o corrupción es prohibida.

- Cualquier Representante de la Compañía que sospeche o tengaconocimiento de cualquier conducta de corrupción o soborno trasnacional deberá reportar dicha conducta al Oficial de Cumplimiento o denunciar en la Línea Ética.

- Si un Representante de la Compañía recibe una solicitud de soborno o de pago sospechoso proveniente de cualquier persona o entidad, interna o externa, nacional o extranjera, esta solicitud deberá reportarse inmediatamente al Oficial de Cumplimiento o denunciaren la Línea Ética.

- Cualquier Representante de la Compañía que denuncie de buena fe una violación de la Política, o la realización de cualquier conducta de corrupción o soborno

trasnacional, estará protegido contra cualquier tipo de represalia.

- Las reglas previstas en esta Política respecto de los mecanismos para la prevención a la corrupción o soborno trasnacional son de imperativo cumplimiento, de manera que se deben observar en cada acto.

- Hacienda la Cabaña se abstendrá de recibir o realizar donaciones que no tengan un fin lícito o sobre las cuales exista la sospecha que servirán para encubrir conductas de corrupción o soborno trasnacional o para obtener ventajas en los negocios de Hacienda la Cabaña.

- Hacienda la Cabaña realizará las debidas diligencias para conocer adecuadamente a los potenciales Proveedores o Agentes nacionaleso extranjeros y, en particular, la vinculación de los Proveedores o Agentes con entidades Gubernamentales o funcionarios del Gobierno.

- Hacienda la Cabaña monitoreará cualquier transacción o actividad dudosa que pueda conducir razonablemente a sospechar que los Proveedores o Agentes están usando a Hacienda la Cabaña para transferir, manejar, aprovechar o invertir dineros o recursos provenientes de actividades delictivas, así como para realizar actos de corrupción o soborno trasnacional.

- Los Representantes de la Compañía tienen prohibido realizar conductas tendientes a ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros contables para ocultar actividades indebidas o que noindiquen correctamente la real naturaleza de una transacción registrada.



2.8.1 POLÍTICA SAGRILAFT

La política SAGRILAFT se convierte en la carta de navegación, en materia de control del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, para LA EMPRESA, sus accionistas, miembros de Junta Directiva, empleados, clientes, proveedores, contratistas, aliados estratégicos y los demás que llegaren a tener algún vínculo con ella misma.

- Hacienda la Cabaña promueve y establece dentro de su organización, una cultura institucional que alerte y combata el riesgo de lavado de activos, la financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva en sus órganos de administración y de control, administradores, accionistas y en general todos sus colaboradores, clientes proveedores, contratistas, aliados estratégicos y demás terceros vinculados.

- Hacienda la Cabaña se encuentra comprometida con la colaboración de la justicia, motivo por el que reconoce el papel fundamental que ejerce en la lucha contra el lavado de activos, financiación del terrorismo y financiaciónde la proliferación de armas de destrucción masiva y, ante cualquier hallazgo realizará los reportes necesarios y las acciones legales a que haya lugar en caso de requerirse.

- Hacienda la Cabaña establece requisitos adecuados para la vinculación y realización de operaciones con sus clientes y proveedores y rechaza el establecimiento o la renovación contractual que no cumpla con los requisitos exigidos por la ley, sus políticas y procedimientos internos.

- Dentro del marco legal colombiano y las recomendaciones internacionales del GAFI, GAFILAT y otros organismos similares, dirige sus esfuerzos para prevenir y controlar el riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y la financiación

de la proliferación de armas de destrucción masiva.

Para LA EMPRESA es importante conocer su contraparte, indistintamente de la calidad que ostente este tercero, motivo por el que tiene el compromiso de realizar una debida diligencia que tenga correlación directa con el riesgo.

2.8.2 POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

La Política de Conflicto de Interés tiene por objeto establecer los procedimientos de actuación que deberán seguirse en materia de prevención, o en su caso, tratamiento de los conflictos de interés en los que pudieran encontrarse los accionistas, los miembros de Junta Directiva, Directivos y resto de empleados de La Cabaña, en sus relaciones con la Compañía, así como respecto de los conflictos que puedan plantearse con clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Un conflicto de interés surge cuando las relaciones personales, profesionales, financieras o de otra índole, interfieren o pueden interferir con la objetividad o lealtad de un empleado de La Cabaña.

La Cabaña considera el conflicto de interés de forma amplia: conflicto de interés real (el empleado se enfrenta a un conflicto real y existente), potencial (el empleado se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de intereses) y percibido (el empleado se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría percibirse como conflictiva, aunque de hecho no sea así). Un conflicto de interés puede ser directo cuando es el propio profesional quién presenta el conflicto, mientras que se considerará un conflicto de interés indirecto cuando éste provenga de un familiar inmediato o cercano del profesional.

La Cabaña establece los siguientes principios y pautas de actuación en relación a los conflictos de interés:

- La prevención de las situaciones de conflictos de intereses en La Cabaña estará presidida en todo momento por la obligación de promover los intereses de la Compañía por todas las personas que forman parte de la sociedad en relación con sus actuaciones profesionales, sin que en ningún caso puedan anteponer sus intereses personales a los intereses de la sociedad.
- Asimismo, la actividad de La Cabaña será realizada siempre protegiendo los derechos e intereses legítimos de todos sus grupos de interés bajo el principio de igualdad de trato y no discriminación.

- La Cabaña respeta la privacidad de sus empleados y su derecho a participar en actividades financieras legítimas fuera del entorno laboral y a desarrollar otras actividades profesionales por cuenta propia o ajena, siempre y cuando no afecte al rendimiento de su trabajo, no exista pacto de exclusividad y no suponga un conflicto de intereses.

- La Cabaña prohíbe la concurrencia desleal. Para que exista concurrencia desleal no es imprescindible causar un daño o la existencia de un efectivo perjuicio económico para Hacienda la Cabaña sino que es suficiente la existencia de un riesgo o de un perjuicio potencial. La prohibición de concurrencia desleal no solo es exigible en los períodos de actividad del empleado, sino también, durante situaciones de suspensión de la relación laboral o situaciones de inactividad, como por ejemplo vacaciones, excedencias, licencias, suspensiones de empleo, o incapacidades temporales.

- En la realización de cualquier operación que pudiera suponer un potencial conflicto

de interés en el marco de la presente Política, los órganos de gobierno o instancias internas responsables actuarán en todo momento de forma imparcial y profesional.

- Hacienda la Cabaña velará por la transparencia frente a cualquier autoridad u organismo regulador o supervisor que requiera información relativa a los conflictos de intereses.

- Adicionalmente queda prohibido usar a Hacienda La Cabaña como plataforma de promoción para promover intereses externos, de negocios o de otro tipo, o para beneficiar a amigos o familiares inmediatos o cercanos.

- Todos los empleados tienen la obligación de declarar proactivamente la existencia de un posible conflicto de interés propio o ajeno, desde el momento en que se tenga conocimiento de la situación, informando de inmediato de la situación, a su superior jerárquico y contactando con el Oficial de Cumplimiento para su aprobación.

- Hacienda La Cabaña dispone de procedimientos de actuación que integran la prevención, la vigilancia, la investigación y la sanción sobre cualquier tipo de manifestación de corrupción o fraude.

- La infracción de esta Política, por parte de los profesionales de La Cabaña, podrá conllevar acciones disciplinarias.

2.9 POLÍTICA COMERCIAL, LEGAL, SOCIOS COMERCIALES Y COMPETENCIA



Hacienda La Cabaña respeta la legislación vigente en materia de comercio y establece de común acuerdo las condiciones que rigen cada acuerdo mercantil entre la Empresa y las partes interesadas.

Se garantiza el cumplimiento de la legislación vigente que se encuentre relacionada con el desarrollo de las actividades y negocios de la empresa, actuando con los más altos estándares de integridad y siempre con honestidad.

La Organización aplica rigurosamente la legislación laboral, comercial, tributaria, contable, penal, civil y constitucional; propende por el pago de todo tipo de impuestos y rechaza cualquier acto de evasión o elusión de los mismos.

Se propende por satisfacer las necesidades de nuestros clientes mediante la entrega de productos y servicios de alta calidad, dirigiendo nuestro esfuerzo para alcanzar sus máximos niveles de satisfacción. Los colaboradores que tengan relación directa con los clientes deben ofrecer continuamente un trato equitativo y pulcro. Se busca construir una relación de mutuo beneficio con nuestros proveedores y contratistas. Las decisiones de compra o adjudicación de contratos están basadas en factores de calidad, precio, disponibilidad y demás términos imperantes en el mercado existente

El personal de la compañía debe abstenerse comentar con un proveedor o personas ajenas a la empresa los problemas o debilidades presentadas en otro proveedor.

Hacienda La Cabaña cumple con todas las normas y reglamentos sobre la competencia justa a nivel nacional e internacional.

En las relaciones con los clientes, no se usará mecanismos, insinuaciones o afirmaciones directas o indirectas, que deterioren la imagen de la competencia, o que conlleven al descrédito, al maltrato de la competencia o de los clientes de ésta.

Se evita hacer comparaciones falsas con productos y/o servicios equivalentes a los que ofrecen los competidores.

Hacienda La Cabaña provee apoyo a sus socios de valor por medio de la asistencia técnica integral para garantizar el mantenimiento de sus cultivos en condiciones óptimas de calidad bajo los parámetros de las buenas prácticas agrícolas, de lealtad, de buenas relaciones y con responsabilidad social. Compromete esfuerzos para que los socios de valor involucrados con la organización sean conscientes con el cumplimiento de la legislación vigente a fin de garantizar la sostenibilidad integral.

Se trabajará con proveedores y contratistas que respeten al trabajador y cumplan nuestro código de ética durante el tiempo de la ejecución de sus labores definidas en el contrato.

2.10 POLÍTICA DE CONTRATACIÓN LABORAL



La Organización contrata personas idóneas y con deseos de crecimiento, promoviendo el desarrollo de sus competencias y maximizando sus oportunidades a través de procesos de formación y entrenamiento, como parte de su compromiso con el desarrollo del talento humano. En los procesos de selección y contratación no se exigen pruebas de sangre, salvo aquellas requeridas para labores específicas, de acuerdo con los riesgos y requisitos legales aplicables, tales como actividades de fumigación, labores de almacén (colinesterasa) y manipulación de alimentos.

En la Organización se garantizan condiciones de remuneración que cumplen como mínimo con la legislación laboral vigente y se promueve el salario vital, de acuerdo con los requisitos aplicables. Para ello, se realizará periódicamente la evaluación del salario vital, identificando posibles brechas y estableciendo acciones orientadas a su cierre progresivo. Asimismo, se garantiza el cumplimiento de las obligaciones legales relacionadas con la seguridad social y demás prestaciones laborales.

- La Organización respalda su actuar laboral mediante el cumplimiento de la legislación laboral vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás políticas y procedimientos internos aplicables.

- Está prohibido recibir, solicitar, ofrecer o aceptar cualquier tipo de dádiva, beneficio o incentivo que pueda influir o incidir en los procesos de selección y contratación de personal.

- La Organización promueve procesos de contratación basados en principios de igualdad, equidad, transparencia, respeto y no discriminación, garantizando condiciones justas para las personas vinculadas.

2.11 POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL



- Se prohíbe toda forma de intimidación, abuso, violencia, acoso laboral y acoso sexual dentro de la Organización.

- Se establecen Comités de Convivencia Laboral que apoyan la labor de manejo de situaciones de acoso definidas en la ley 1010 de 2006.

- La Organización acata firmemente y hace cumplir las leyes vigentes contra la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual.

- Se establecen protocolos de investigación, medidas disciplinarias, sanciones y de remediación.

- Los canales de comunicación están establecidos en doble vía de los trabajadores hacia empleadores y viceversa mediante Comités y áreas que guiaran el procedimiento que se requiera.

- Promovemos un entorno laboral basado en el respeto mutuo y la dignidad Humana.

2.12 POLÍTICA DE DESCONEXION LABORAL

Hacienda la Cabaña S.A. tiene como objetivo garantizar y promover el derecho de sus trabajadores a la desconexión laboral, encaminado a que se evite la atención correos,

llamadas o mensajes fuera de su jornada de trabajo, durante vacaciones, licencias, descansos o permisos, favoreciendo así espacios que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral. Con esta política se busca fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo el bienestar integral de los colaboradores.

- El trabajador está obligado a mantener conexión laboral dentro de la jornada de trabajo y responder con eficiencia la ejecución de las funciones asignadas.
- El trabajador tiene el derecho de no ser contactado fuera de la jornada laboral y en sus periodos de descanso, con excepción de:
    - Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
    - Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, frente a eventos de emergencia.
    - Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.
    - En caso de alguna queja o reporte se puede realizar a través de los canales de PQRRS establecidos en la empresa.

2.13 POLÍTICA HACIA LAS AUTORIDADES



La Organización colabora en todo momento con las autoridades competentes para pleno ejercicio de sus facultades, rinde las cuentas pertinentes y actúa conforme a los mandatos institucionales y legales.

Todos los empleados que tienen contacto con las autoridades gubernamentales deben ofrecerles un trato amable y respetuoso procurando un ambiente de apertura y confianza que facilite la discusión delos asuntos y el establecimiento de acuerdos.

Frente a las autoridades se debe tener un reporte adecuado y puntual, que sea el registro y protección de recursos, activos y gastos. La Empresa establece gestión para el pago oportuno de todos los impuestos aplicablesa su operación, acatando la reglamentación correspondiente, obteniendo todos los permisos, licencias y aprobaciones requeridas; así mismo laEmpresa rechaza toda actuación encaminada a la evasión y elusión de los gravámenes tributarios aplicables a la organización y se compromete con elcumplimiento del pago de los distintos aportes fiscales que recaen sobre lasoperaciones desarrolladas por nuestra entidad.

Dependiendo de la posición o cargo que tenga el empleado de Hacienda La Cabaña, éste podrá ser requerido para proporcionar información necesaria para que los reportes públicos de la Empresa se presenten de manera completa, adecuada y

comprensible. Hacienda la Cabaña, espera que los empleados asuman esta responsabilidad de forma seria y que den respuestas en tiempo y precisas a preguntas relacionadas con los requisitospara hacer pública la información de la Empresa.

Todos los recursos, activos y gastos de Hacienda La Cabaña, deberán ser debidamente registrados en los libros contables. Para asegurar que los bienes de la Compañía estén protegidos y que los estados financieros se elaboren atendiendo a los principios de contabilidad generalmente aceptados o cualquier otro parámetro apropiado, se aplicarán las siguientes directrices:

- Los empleados deberán asegurarse que toda la documentación de Hacienda la Cabaña sea elaborada con exactitud, veracidad, puntualidad y que la misma, esté debidamente autorizada.

- Los hechos y operaciones financieras deberán ser registrados de conformidad con todas las leyes aplicables y prácticas contables de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados, adoptados por Hacienda la Cabaña. La elaboración de asientos, registros o documentos falsos o engañosos está estrictamente prohibida.

- Está prohibido formular reportes falsos o engañosos bajo el nombre de Hacienda La Cabaña, además, no se efectuará pago alguno ni se utilizarán las cuentas para propósitos distintos a los descritos en la documentación desoporte respectivo. No se asentarán recursos o bienes que no hayan sido registrados.

- Los errores o posibles errores o falsedades en los libros y registros de Hacienda La Cabaña deberán ser comunicados a la persona designada tan pronto como hayan sido identificados. La Persona designada deberá informar de inmediato al Gerente

de la existencia de dicho error.

- Se espera que todos los empleados cooperen con los auditores internosy externos de Hacienda la Cabaña. Los empleados no deberán obstruir ni interferir en el proceso de auditoría de los estados financieros.

2.14 POLÍTICA HACIA LA COMUNIDAD



- En la Empresa se crean y mantienen fuentes de empleo productivas con la participación de las comunidades del área de influencia donde se encuentran ubicadas las plantaciones a fin de fomentar crecimiento, estabilidad económica y social.

- Los empleados de Hacienda la Cabaña mantienen el compromiso de ser buenos ciudadanos, manteniendo altos estándares éticos y velando por el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos que apliquen.

- Hacienda la Cabaña mantiene un adecuado canal de comunicación con la comunidad, abriendo la oportunidad para establecer acuerdos.

2.15 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN



HACIENDA LA CABAÑA S.A. establece los criterios para conservar el conocimiento y alimentar la biblioteca de Gestión del Conocimiento, frente a cambios y relevo generacional.

- Al finalizar las prácticas profesionales se debe hacer entrega de un informe físico o virtual.
- La asesoría contratada deberá hacer entrega del programa e informe final.
- El pre pensionado en cargo de relevancia, debe documentar el conocimiento adquirido para entrenar a su sucesor.

- Se debe procurar que toda persona en cargos profesionales antes de retirarse aporte un documento explícito del manejo de su cargo y conocimientos específicos adquiridos durante su permanencia en la Empresa.

- La información debe ser entregada al área de gestión humana y quedará como material de consulta con el respectivo control.

- Los correos electrónicos y cualquier información de la gestión de los procesos que se encuentre en los computadores y otros medios electrónicos, que con anterioridad sea pactado entre el empleado y La Organización para el desarrollo de sus labores, son de propiedad exclusiva de la Empresa y por lo tanto no puede ser considerada personal y se debe entregar a usuarios debidamente autorizados.

- Toda información que se maneje en la Organización es considerada como confidencial y privada, por lo tanto, debe guardarse estricta reserva y no podrá ser utilizada en beneficio propio o de terceros. Se prohíbe la divulgación o filtración de dicha información a personas no autorizadas.

2.16 POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS

Para el desarrollo de sus actividades agroindustriales HACIENDA LA CABAÑA S.A. establece la Política para el Tratamiento de Datos Personales que garantiza la protección de la información de sus accionistas, junta directiva, empleados, contratistas y clientes conforme a lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, ley 1266 de 2008, ley 1581 de 2012, y demás decretos reglamentarios o normas que lo modifiquen o sustituyan.

Los principios y disposiciones contenidas en esta política son aplicables a toda la

información contenida en las diferentes bases de datos de carácter personal que recoja y maneje HACIENDA LA CABAÑA S.A. específicamente de sus accionistas, miembros de la junta directiva, empleados, contratistas y clientes.

3. MECANISMO DE MONITOREO

COMITÉ DE ETICA

OBJETIVO:

Monitorear el cumplimiento y la implementación de la política y la ética en las prácticas empresariales en general.

CONDICIONES GENERALES:

- **Conformación**: estará conformado por los líderes de área con mayor injerencia en el ámbito de aplicación:
    - Social
    - Subgerente
    - Director de Recursos Humanos
    - Director Administrativo
    - Coordinador de Calidad
    - Representante Trabajadores

- **Reuniones**: se llevarán a cabo cada 6 meses donde se revisará elcontenido del código de ética frente al desarrollo del mismo, de igualmanera se evaluarán los resultados.

- **METODOLOGIA:** El desarrollo de la reunión semestral se basará en aspectos relacionados con:
    - PQRRS
    - Casos a través de CCL
    - Resultados de auditoría aleatorias.
    - Entrevistas semiestructuradas aleatorias
    - Encuestas aleatorias.
    - Observación participante

- PQRRS: teniendo como base la matriz establecida se enfocará el análisis en las quejas presentadas y el tratamiento dado a los temas relacionados con el código de ética.

- Casos a través del CCL: se solicitará al CCL la información que se presente frente a los posibles desacatos del código de ética.

- Auditorías: se realizará de manera aleatoria a las áreas de la Empresa, proceso que revisará el desempeño frente al comportamiento ético establecido en la compañía.

- Entrevistas: permiten conocer la percepción que tienen las partes interesadas acerca del código de ética y de cada uno de sus componentes. Esto se logra mediante el diálogo con diferentes miembros de estas partes.

- Encuestas: se usan para complementar la información recolectada por medio de entrevistas. Se propone que sean enviadas vía web a las diferentes partes interesadas.

- Observación participante: posibilita que se analicen ciertos aspectos en contextos reales. El equipo que conforma el comité de ética en el desarrollo normal de las actividades laborales evaluará y analizará de manera individual el comportamiento de los colaboradores en función de la práctica de los valores institucionales.

- Del resultado de la reunión se genera un acta con planes de acción.